

TNDA AVOCATS

PP *TNDA est un cabinet spécialisé en droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit pénal.*



Rupture de la période d'essai par l'employeur : obligations et droits

La rupture de la période d'essai par l'employeur est encadrée par des obligations légales spécifiques, mais les connaissez-vous ? La période d'essai, bien qu'elle permette à l'employeur comme au salarié de tester leur collaboration, n'est pas exempte de règles.

LE DÉLAI DE PRÉVENANCE : UNE OBLIGATION INCONTOURNABLE

Lorsqu'un employeur décide de mettre fin à une période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance. Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Par exemple, pour une présence de moins de huit jours, le délai est de 24 heures, tandis qu'il peut s'étendre jusqu'à un mois après trois mois de présence. Ne pas respecter ce délai expose l'employeur à verser une indemnité équivalente aux salaires que le salarié aurait perçus pendant cette période.

ABSENCE DE MOTIF : UNE LIBERTÉ ENCADRÉE

Bien que l'employeur ne soit pas tenu de fournir un motif pour rompre la période d'essai, cette liberté est encadrée. En effet, la rupture ne doit pas être abusive ou discriminatoire. Si tel est le cas, le salarié a la possibilité de contester cette décision devant le Conseil de prud'hommes. Une rupture jugée abusive, notamment pour des raisons discriminatoires, peut entraîner des compensations pour le salarié lésé.

RUPTURE EN PÉRIODE SENSIBLE : PRÉCAUTIONS À PRENDRE

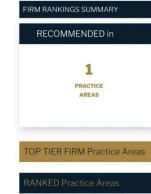
La rupture de la période d'essai pendant des périodes sensibles, comme une maladie ou une grossesse, peut être requalifiée en licenciement abusif. Dans ces situations, l'employeur doit faire preuve de vigilance, car les conséquences peuvent être lourdes, incluant des indemnités plus importantes. Il est donc crucial pour l'employeur de bien connaître ses obligations pour éviter tout litige.

En conclusion, la rupture de la période d'essai par l'employeur est un processus qui, bien que relativement libre, est soumis à des règles strictes. Respecter le délai de prévenance, éviter les ruptures abusives et être attentif aux périodes sensibles sont autant de points essentiels à maîtriser.



TNDA
AVOCATS

TNDA Avocats been recommended in 1 practice areas in The Legal 500 EMEA - 2024 edition



Le Figaro
Partner

SUPPLÉMENT
DROIT SOCIAL

31 JANVIER 2025

PACK WEEK END

TNDA
AVOCATS

DROIT SOCIAL
Bien choisir son cabinet conseil
SOLUTIONS RH
Notre sélection d'acteurs
reconnus pour leur expertise



Le Point
PALMARES 2024 DES AVOCATS
Par Le Point - Statista



Nous sommes honorés d'être à nouveau reconnus en droit du travail (employeurs) dans le palmarès du droit 2024 établi par le Point et Statista.

Nous vous remercions, chers clients, de votre fidèle confiance, qui contribue à ce renouvellement !

Grâce à vous nous gagnons une
cinqième étoile cette année !

Retrouvez nos classements et distinctions sur notre site

TNDA figure parmi les cabinets de droit social répertoriés dans le supplément "Droit Social & Solutions RH" du FIGARO Partner, du 31/01/2025

Cliquez pour lire le supplément du Figaro :

<https://www.calameo.com/read/00557637489e21253c45b>

Et suivez-nous sur LinkedIn en cliquant ci-dessous...

J'y vais !

J'y vais !

J'y vais !

Retrouvez tous nos classements et récompenses, les derniers articles de nos associés sur notre site : www.tnda.eu !



[01 58 36 56 56](tel:0158365656)



12 rue de Berri
75008 Paris



e.durand-gasselin@tnda.eu

[Voir dans le navigateur](#) | [Se désinscrire](#)

